

COMO O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PODERÁ CONTRIBUIR PARA A MELHORIA DOS PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS NAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS LOCALIZADAS NA REGIÃO NORDESTE DA BAHIA E CENTRO-SUL DE SERGIPE?

Creso Júnior Rabelo ¹

Silvia Manoela Santos de Jesus ²

Resumo: O trabalho traz uma abordagem sobre importância do planejamento estratégico para a gestão de pessoas e, principalmente, para a implantação de estratégias que de certa forma proporcionem a melhoria dos processos de gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas da região nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe. É preciso que as empresas possam compreender que liderança estratégica com foco na gestão participativa, poderá contribuir para a garantia dos direitos e benefícios dos trabalhadores, assim, tem-se, em contrapartida a melhoria da qualidade de vida no trabalho. O trabalho disserta também sobre a importância da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável para as empresas localizadas nesse contexto. Diante do exposto, pode-se elencar que o objetivo do trabalho foi o de apresentar estratégias que possam proporcionar a melhoria da qualidade de vida no trabalho, dos trabalhadores inseridos nas micro e pequenas empresas localizadas nas regiões supracitadas.

Palavras-chave: Planejamento Estratégico - Gestão de Pessoas - Liderança Estratégica - Direitos e Benefícios - Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.

¹ Acadêmico 8º período do Colegiado de Administração.
E-mail: creso_junior@hotmail.com

² Mestra em Educação. Professora Titular de Pós-Graduação e Graduação em Administração – UniAGES. Email: profasilviamanoela@hotmail.com

PLANNING CAN CONTRIBUTE TO IMPROVING MANAGEMENT PROCESSES IN MICRO AND SMALL BUSINESSES LOCATED IN THE NORTHEAST REGION OF BAHIA AND CENTRO-SOUTH OF SERGIPE?

Creso Júnior Rabelo ³

Silvia Manoela Santos de Jesus ⁴

Abstract: The work brings a discussion of the importance of strategic planning for the management of people and especially for the implementation of strategies that provide a way to improve people management processes in micro and small businesses in northeastern Bahia and Central south of Sergipe. It is necessary that companies can understand that strategic leadership with a focus on participatory management, can contribute to ensuring the direct and employee benefits, as well, has, on the other hand to improve the quality of working life. The report also talks about the importance of social responsibility and sustainable development for companies located in this context. Given the above, it can be to list the objective was to present strategies that can provide a better quality of life at work, the workers employed in micro and small enterprises located in those regions.between founder and successor entrepreneur against the current economic scenario.

Key-words: Strategic Planning - People Management - Strategic Leadership - Rights and Benefits - Social Responsibility and Sustainable Development.

³ Academic 8th term of the Collegiate of Administration.
E-mail: creso_junior@hotmail.com

⁴ Master in Education. Full Professor of Post-Graduation and Graduation in Administration - UniAGES. E-mail: profasilviamanoela@hotmail.com

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As fundamentações e colocações apresentadas, corresponderão a resolução do problema em tela, com o intuito de proporcionar a melhoria da qualidade de vida no trabalho, dos trabalhadores inseridos nas micro e pequenas empresas, localizadas na região nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe, a partir do estudo do Projeto Integrador do UniAGES.

Dentre os estudos sobre a Administração de RH, um tem a finalidade de nortear os colaboradores para serem alcançados os objetivos e metas da empresa. O Supermercado Aqui Tem, empresa do ramo varejista que oferece um sistema de autosserviço, no qual dispõe de uma grande variedade de alimentos e produtos domésticos, localizada em Paripiranga-BA contribuiu para visualizar mais alguns processos de da Gestão de Pessoas. O gerente da empresa, Sr. Waldivino, foi questionado quanto ao desempenho dos seus colaboradores e de que forma ele conseguiria verificar a execução dos membros na empresa. A resposta foi que ele analisa o modo como tratam os clientes, como são desenvolvidas suas atividades e a própria conduta do comportamento dos colaboradores de uma maneira geral. Em seguida, o gerente foi indagado se já houve um processo de verificação para melhorar a remuneração dos colaboradores. Ele disse que tal experiência não seria possível, por se tratar de uma empresa de pequeno porte e que adota como característica um salário base para todos. Quanto à possibilidade de adotar estratégias para manter seus colaboradores motivados e o diferencial que cada um apresenta dentro da empresa, este elenca certos problemas para que haja uma motivação eficaz, tendo em vista que, faltam recursos para isto, cita como exemplo: “treinamentos, palestras que não são oferecidas em nossa região”, acrescenta ainda que procura motivá-los no dia a dia com um bom ambiente de trabalho e cumprindo as normas trabalhistas.

Foi questionado também sobre o conhecimento dos termos: Turnover, absenteísmo, endomarketing e intã empreendedorismo. O gerente tem conhecimento do intã empreendedoris-

mo. Sobre a definição de seu quadro pessoal e como o mercado acolheria os seus colaboradores, caso não estivesse mais em sua empresa, Sr. Waldivino afirmou que são bastante dedicados e profissionais qualificados, menciona ainda que, não tem dúvidas que o mercado acolheria bem estes profissionais, visto que, confia bastante no trabalho deles, sem falar que é bastante rigoroso, na seleção da sua equipe. Evidenciada a seguinte colocação: “As pessoas são os maiores patrimônios da empresa”, foi declarada a sua opinião acerca de tal premissa, e este afirma: “sem as pessoas nada seria possível, sem contar que pessoas são o que faz tudo girar no ambiente empresarial. Elas são tudo na empresa”. Prontamente, foi abordado se o gerente tinha conhecimento sobre o significado de assédio moral, bem como, qual seria sua reação se houvesse algum caso em sua empresa. Sr. Waldivino se mostrou conhecedor desse tipo de violência moral, e diz ver isso como uma humilhação, sendo assim assegura que se ocorresse este fato dentro da empresa tentaria resolver de melhor maneira possível.

1.1 Problema

Muitas das micro e pequenas empresas localizadas nas regiões nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe, não possuem uma cultura de valorização direcionada para o seu trabalhador, principalmente, no que se refere à implantação de uma gestão de recursos humanos que viabilize a disponibilização de estratégias para proporcionar a otimização dos processos que contribuirão para a melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores e o atendimento da legislação trabalhista. Nota-se assim, que o principal problema detectado nas micro e pequenas empresas, está direcionado para a ausência do planejamento estratégico com o foco na melhoria dos processos de gestão de pessoas.

1.2 Objetivos

Diante do exposto, pode-se elencar que o objetivo geral do trabalho será definir estratégias que possam proporcionar a melhoria da qualidade de vida no trabalho para os trabalhadores das micro e pequenas empresas localizadas nas regiões supracitadas. As estratégias definidas desdobram-se para os seguintes objetivos específicos: conscientizar empresários da região da importância de formulação e definição de estratégias que possam trazer benefícios para os trabalhadores e que possam proporcionar ganhos de produtividade para ambas as partes; implantar uma cultura de liderança estratégica; apresentar benefícios e direitos para os trabalhadores; definir estratégias para propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho, e, por fim, elencar a importância da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável para as empresas da região.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A importância do planejamento estratégico para a gestão de pessoas

O Planejamento Estratégico será fundamental para nortear os microempreendedores da região na implantação de estratégias de Recursos Humanos, pois de acordo com Oliveira (2013), o planejamento estratégico

é o processo administrativo que proporciona a sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida para a empresa, visando ao otimizado grau de interação com os fatores externos – não controláveis – e atuando de forma inovadora e diferenciada (OLIVEIRA, 2013, p.17).

Certamente que a sua aplicabilidade será eficaz na Gestão de Recursos Humanos, sobretudo associada à abordagem de Chiavenato (2002), que traz gestão de pessoas como sendo “contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos como a estrutura organizacional adotada, a cultura que existe em cada

organização, as características do contexto ambiental, o negócio da empresa, os processos internos e outras variáveis importantes”. Nota-se, que é necessário associar o planejamento estratégico com a Gestão de Recursos Humanos, pois o mesmo contribuirá significativamente para a melhoria dos objetivos e metas que priorizarão o processo de gestão de pessoas.

Para nortear o que se pretende implantar numa organização é preciso definir objetivos e metas, pois “A estratégia das empresas se resume a coletar informações de muitas fontes diferentes, avaliar as probabilidades dos possíveis resultados e tomar decisões em face de um futuro incerto” (MCAFEE, 2010, p.35). Nota-se que a definição de um plano que se aplique a Gestão de Pessoas numa realidade regional não é uma missão simples. Observa-se que uma das tarefas mais complexas nesse contexto é construir um planejamento que possa adequar-se a gestão de pessoas na realidade regional. No caso em estudo é possível perceber que nas micro e pequenas empresas da região não se vê uma gestão direcionada para atender a qualidade de vida dos seus trabalhadores.

Nessa premissa é importante que os gestores possam realizar um diagnóstico estratégico para nortear as suas ações. “Nessa fase também denominada auditoria de posição, deve-se determinar ‘como está’. Essa fase é realizada através de pessoas representativas das várias informações, que analisam e verificam todos os processos inerentes a realidade externa e interna da empresa” (OLIVEIRA, 2013, p.43). É nessa etapa que são definidos Missão, Visão e valores da empresa.

Após a realização do diagnóstico estratégico é possível que se construam cenários estratégicos que possibilitem a melhoria de todas as ações da empresa. Obviamente que para a definição do cenário estratégico é necessário que o empreendedor possua uma intenção estratégica. Hamel (1997), diz que a intenção estratégica

é o ponto crucial da arquitetura estratégica e oferece a energia emocional e intelectual para a jornada. Ela transmite uma noção de direção, traz consigo a perspectiva da exploração

e da descoberta e implica um ponto de vista competitivamente único sobre o futuro (RAMEL, 1997, p. 53).

Assim, com a definição da intenção estratégica o empreendedor terá mais possibilidades de construir um cenário estratégico que contribuirá essencialmente para formulação de estratégias que serão fundamentais para a definição dos objetivos que a empresa pretende alcançar.

A definição de objetivos na Gestão de Recursos Humanos é de suma relevância, pois “referem-se aos propósitos e condições desejadas que a organização busca como uma entidade organizacional” (ANDRADE, 2012, p. 87). Partindo dessa premissa, fica mais fácil legitimar as ações de recursos humanos nas micro e pequenas empresas localizadas na região.

Uma das tarefas mais complicadas no contexto abordado é conscientizar os empreendedores da região que as ferramentas apresentadas podem trazer benefícios significativos para a empresa e para os trabalhadores. Sem dúvidas, trabalhar estrategicamente com o propósito de melhorar o ambiente de trabalho, será fundamental para proporcionar ganhos de produtividade para ambas às partes. Assim, o planejamento estratégico possibilitará a aplicabilidade de ferramentas que contribuirão para o processo de gestão de pessoas.

2.2 Liderança estratégica com foco na gestão participativa

Um dos maiores desafios para as empresas localizadas na região nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe é o de implantar componentes dos processos de recursos humanos que beneficiem os trabalhadores. No contexto regional, assim como citado no caso em estudo, é comum perceber as dificuldades das empresas para suprir as necessidades dos seus colaboradores. É necessário que o empreendedor pense estrategicamente para adequar a sua realidade à uma gestão de recursos humanos que possa atender as reais necessidades dos colaboradores. A liderança estratégica poderá contribuir com esse contexto, pois essa “é a habilidade

peçoal de antecipar, visualizar, manter flexibilidade, pensar estrategicamente e trabalhar com os outros para iniciar mudanças que criarão um futuro viável para a organização” (BASS, 1985. p. 33).

Nessa concepção, a “liderança estratégica é definida como a habilidade de influenciar outras pessoas a tomar, de forma voluntária e rotineira, decisões que aumentem a viabilidade em longo prazo da organização, ao mesmo tempo em que mantêm a estabilidade financeira em curto prazo”⁵. Nota-se que a capacidade de conduzir e organizar os recursos humanos em uma organização se faz necessário para que se tenha a compreensão de que o gestor que conduz o processo de gestão de recursos humanos deve alinhar as ações da empresa às necessidades dos seus colaboradores. Essa “capacidade de formar, manter e explorar vínculos fracos e a capacidade de converter os vínculos potenciais em reais (fortes e fracos), são ativos extremamente valiosos, tanto para indivíduos como para as empresas em que trabalham” (MCAFEE, 2010, p.82). A empresa é um mecanismo vivo e como toda estrutura movida por gente, tem seus altos e baixos, é importante que o gestor desse processo potencialize os recursos existentes e possa conduzi-los, para se obter a eficácia organizacional por meio da satisfação dos seus colaboradores.

Um dos principais argumentos dos empresários da região para a ausência de motivação dos seus colaboradores é atribuída à falta de recursos financeiros para proporcionar essa motivação. Infelizmente, enganam-se os empreendedores que pensam que a motivação está direcionada apenas para recompensas financeiras, pois a motivação pode ser implantada por meio de uma liderança estratégica, que conduzam os processos de gestão de pessoas e possam proporcionar um ambiente de trabalho favorável para a motivação.

O gestor estratégico deverá saber liderar com todo o processo planejado, saber conduzir as atividades, comunicar e ori-

⁵ <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a03.pdf> - p. 10 - acesso em 14/05/2016

entar a todos de forma clara e objetiva. Assim irá alcançar excelência na execução do planejamento estratégico. A eficácia do planejamento estratégico dependerá da sua execução. Daí a importância da gestão estratégica nas organizações, porquanto não basta apenas formular a estratégia; é preciso fazê-la funcionar (CHIAVENATO e SAPIRO, 2009, p. 267).

O líder estratégico é capaz de implantar e colocar em prática um planejamento estratégico que possa proporcionar um ambiente favorável para uma gestão participativa. “A administração participativa se refere à combinação de recursos organizacionais – humanos, materiais, financeiros, informação e tecnologia – para alcançar os objetivos e atingir o desempenho excepcional” (CHIAVENATO, 2005, p. 5). A combinação desses recursos alinhados ao pensamento estratégico do empreendedor poderá propiciar um ambiente favorável para o intã empreendedorismo, que “é um sistema revolucionário para acelerar as inovações dentro das empresas, através do melhor uso dos seus talentos” (PINCHOT, 2004, p. 12).

É comum na região colocar a culpa da desmotivação dos trabalhadores na ausência de recursos financeiros para proporcionar a melhoria dos salários e fazer com que os colaboradores sintam-se mais felizes, porém, é necessário pensar estrategicamente e criar um ambiente favorável para o trabalho, pois “as pessoas criativas gostam de trabalhar em equipe. Você precisa se certificar de que está incentivando um clima em que as pessoas criativas sintam-se a vontade para obter impulso positivo” (ROGAK, 1962, p. 26).

Ficou evidente no contexto apresentado que o líder estratégico é capaz de criar um ambiente favorável, mesmo com os poucos recursos existentes dentro da empresa, basta que a sua condução estratégica propicie um ambiente organizacional em que a gestão participativa faça parte da cultura implantada na empresa.

2.3 Diretos e benefícios dos trabalhadores

O artigo 7º da Constituição Federal traz os direitos dos trabalhadores:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família para os seus dependentes;

XIII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIV - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XVI - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013)

A ênfase que se dá ao art. 7º da Constituição Federal é proposital, sendo relevante a sua inserção na íntegra, sobretudo, no que se refere à defesa dos direitos dos trabalhadores que estão inseridos nas regiões nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe. Possivelmente, os trabalhadores inseridos nesse contexto não tenham conhecimento de todos os seus direitos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, “que surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil” (BRASIL, CLT) apresenta os funda-

mentos legais que regimentam a defesa dos direitos dos trabalhadores.

Infelizmente, os direitos resguardados na Constituição Federal e na CLT, não são uma realidade na maioria das empresas localizadas nas regiões nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe. “Afirmar-se que todos os direitos, inclusive e, principalmente, os direitos fundamentais são alicerçados, construídos e interpretados com base no princípio da dignidade da pessoa humana, que, por sua vez, não se concretiza sem a garantia daqueles (MIRAGLIA, 2011, p. 68). É possível perceber, que os benefícios fixos não são atendidos na maioria das empresas regionais, pois se percebe uma excessiva carga horária de trabalho, empresas que não respeitam os dias de domingo e feriados, pagamento de salários inferior a um salário mínimo, ausência do recolhimento do INSS e depósito do FGTS, são as irregularidades mais comuns, dentre outras existentes no contexto, principalmente, quando se abordam as condições de trabalho.

Em relação ao Direito do Trabalho propriamente dito, refere-se ao direito social, coletivo, inerente a determinado grupo merecedor de proteção especial em face de sua dignidade fática: os trabalhadores. Fixa o patamar mínimo civilizatório sem o qual não se aceita viver, derivado da igualdade substancial e que tem como substrato a dignidade da pessoa humana (MIRAGLIA, 2011, p. 87).

As proteções dos direitos dos trabalhadores resguardadas nas normas vigentes do país, infelizmente, não estão sendo aplicadas na sua totalidade.

Em relação aos benefícios variáveis, ficou evidenciado no caso que não existem a aplicabilidade desses benefícios nas micro e pequenas empresas da região. É possível que muitos trabalhadores estejam em situações desprezíveis, pois “a coação moral, ou psicológica, dá-se pela pressão exercida sobre o trabalhador que, como ‘devedor’ do patrão, não deseja ter seu ‘nome sujo’ e sua ‘honra manchada’”. Sendo assim, permanece laborando, no intuito de quitar um débito que, no entanto, nunca se extingue (MIRAGLIA, 2011, p. 138). Infelizmente, essa é uma realidade regional, muitos trabalhadores são submissos aos patrões e tra-

balham excessivamente com um baixo salário, aceitando às condições impostas para não perderem o seu espaço na empresa e deixar a vaga aberta para outro.

Em outras palavras, pode-se afirmar que uma grande maioria dos trabalhadores das micro e pequenas empresas, não estão recebendo os direitos resguardados pela lei. Fica evidenciado que os seus benefícios não são aplicados na sua totalidade e, isso implica, na insatisfação e desmotivação do trabalhador.

2.4 A melhoria da qualidade de vida no trabalho

Não é uma tarefa fácil promover a qualidade de vida no trabalho, nas micro e pequenas empresas localizadas nas regiões nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe. Nota-se que as empresas não estão preocupadas em definir estratégias que possam propiciar uma melhor qualidade de vida no trabalho. Segundo Rodrigues (1994, p. 93), “O empregado que possui uma vida familiar insatisfatória, tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Partindo desse pressuposto é que se elenca a responsabilidade das empresas proporcionarem esse ambiente favorável.

A empresa deve compreender que “tudo o que somos são as nossas ideias, nosso pessoal. Isto é o que nos leva ao trabalho todas as manhãs, conviver com gente ótima é brilhante” (BEAHM, 2011, p. 26). Para conviver com gente ótima, feliz e inspirada para o trabalho é necessário proporcionar e manter um ambiente de trabalho que motive o colaborador. Partindo desse pressuposto, é necessário que o empreendedor proporcionar melhores condições para o seu trabalhador, através da implantação de programas de qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação. Pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vanta-

de de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010, p. 71).

Uma das estratégias que podem ser implantadas e que não necessita de grandes investimentos é a adoção do endomarketing, que por sua vez

tem o objetivo de facilitar e realizar trocas, construindo lealdade no relacionamento com o público interno, compartilhando os objetivos empresariais e sociais da organização, cativando e cultivando para harmonizar e fortalecer essas relações e melhorando assim, sua imagem de valor no mercado (BEKIN, 2004, p. 8)

Obviamente que a implantação de programas de endomarketing, aproximarão os colaboradores da cultura, missão e dos valores da empresa, podendo melhorar o ambiente de trabalho e trazer mais benefícios para a empresa e para os colaboradores. Sobretudo porque

dentro das organizações, as pessoas são consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é de extrema importância não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades (ANDRADE, 2012, p. 53).

Nota-se no caso em estudo, que os empregadores estão diretamente preocupados com o pagamento do salário e que isso é o suficiente para deixar o trabalhador feliz, porém, esse ambiente desfavorável poderá acarretar num alto nível de insatisfação do trabalhador. Nessa perspectiva o empreendedor deve estar consciente da importância de criar um ambiente favorável para a promoção da qualidade de vida no trabalho. “No que tange a trabalhar, aprender, e evoluir como pessoa, crescemos mais quando percebemos as perspectivas dos outros... Eu realmente tento viver – e vivo – a missão da empresa e... mantenho a vida extremamente simples” (BEAHM, 2013, p. 55).

Não é apenas com o pagamento de salários em dia e com a oferta de benefícios que o trabalhador vai ser feliz no trabalho. A qualidade de vida no trabalho deve está direcionada para a realização pessoal e profissional do trabalhador.

2.5 A importância da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável para as empresas da região

O envolvimento das pessoas para a promoção de ações de responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável nas micro e pequenas empresas da região está aquém do que se pretende alcançar.

Entender, o que é compromisso social, se faz essencial para a empresa que deseja implantar uma cultura de sustentabilidade. Zarpelon, (2006), diz que

responsabilidade social é a responsabilidade assumida diante da sociedade, em relação à geração de empregos, a pagamento de salários dignos, a arrecadação correta da carga tributária, ao aumento de qualidade de vida, a assimilação e transferência de tecnologia, ou a qualquer outro fator que possa agregar benefício para a gestão e para a sociedade (ZARPELON, 2006, p. 15).

Nesse contexto é pertinente destacar que a responsabilidade social tem o foco direcionado para as pessoas e para o meio em que vivem. Assim, fica evidenciada a importância de tal fundamento está associado com a responsabilidade ambiental e com as ações direcionadas para a conservação e preservação do meio ambiente. É impossível adotar políticas sociais, sem que estas estejam direta ou indiretamente ligadas ao ser humano e meio ambiente.

O empreendedor deve carregar consigo uma relação de aproximação com a sociedade e adotar na sua organização políticas que proporcionem o desenvolvimento sustentável da sua região. É importante destacar que

o progresso em direção ao desenvolvimento sustentável é um bom negócio, pois consegue criar vantagens competitivas e novas oportunidades. No entanto, observa que isto exige mudanças profundas e de amplo alcance na atitude empresarial, incluindo a criação de uma nova ética na maneira de fazer negócios (DIAS, 2011, p. 42).

É primordial que o pensamento sustentável esteja diretamente ligado ao desejo de proporcionar ações de desenvolvimento sustentável no âmbito regional.

Na realidade local, uma das tarefas mais complicadas para os gestores é, com certeza, implantar nas micro e pequenas empresas ações de responsabilidade social e de promoção do desenvolvimento sustentável. É importante deixar claro que as ações socioambientais podem trazer inúmeros benefícios para a empresa e para a sociedade e, sem dúvidas que a implantação dessas ações favorecerão a classe trabalhadora e consequentemente, contribuirão para uma melhor qualidade de vida.

3 RESULTADOS

O trabalho elencou a importância do planejamento estratégico para a gestão de pessoas e, principalmente, para a implantação de estratégias que viabilizarão a resolução do caso em estudo. Nota-se que para melhoria dos processos de gestão de pessoas nas micro e pequenas empresas da região nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe, é preciso que as empresas implantem uma liderança estratégica com foco na gestão participativa, pois essa contribuirá de maneira eficaz para viabilizar a implantação de estratégias que garantam os direitos e benefícios dos trabalhadores.

No que tange a melhoria da qualidade de vida no trabalho, o estudo fundamenta-se na perspectiva de implantação de programas de qualidade de vida como sendo as principais ferramentas que beneficiarão a classe trabalhadora e, consequentemente, entregarão resultados positivos para a empresa.

Na perspectiva da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável para as empresas localizadas na região, fica claro, que a adoção de práticas socioambientais proporcionará a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, empregadores e da sociedade como um todo.

As fundamentações e colocações apresentadas atendem ao objetivo do trabalho, pois todos os tópicos correspondem a resolução do problema em tela, sendo assim, evidencia-se a relevância do contexto exposto e das colocações apresentadas, com o intuito de proporcionar a melhoria da qualidade de vida no trabalho, dos trabalhadores inseridos nas micro e pequenas empresas, localizadas nas regiões do estudo do Projeto Integrador do UniAGES.

4 CONCLUSÃO

Pensar estrategicamente é fundamental na construção de um planejamento que viabilize a implantação de estratégias que proporcionem a eficácia no processo de gestão de pessoas, das empresas localizadas nas regiões nordeste da Bahia e centro-sul de Sergipe. É comum, perceber, a ausência de práticas e de um planejamento que esteja focado para a implantação de um processo de gestão de pessoas que tenha a preocupação de proporcionar melhorias para os trabalhadores.

É necessário que os empreendedores, percebam a importância de se realizar um diagnóstico estratégico que tenha como objetivo a identificação das necessidades que estão interferindo na melhoria dos processos de gestão de pessoas. Nota-se que no cenário estratégico a realidade dos trabalhadores das micro e pequenas empresas da região, não é favorável para a melhoria das condições de trabalho. Uma das tarefas mais complicadas é promover a conscientização de que é necessário trabalhar estrategicamente com o objetivo de obter ganhos na produtividade da empresa.

A satisfação e motivação do trabalhador estão diretamente relacionadas à garantia dos seus direitos e benefícios, principal-

mente, aqueles que estão resguardados na legislação vigente. A liderança estratégica com foco na gestão de pessoas deve fazer com que essas garantias sejam atendidas. O líder estratégico tem que criar um ambiente favorável e implantar uma gestão participativa que realmente proporcione a qualidade de vida dos trabalhadores.

Promover a qualidade de vida no trabalho não é uma tarefa simples, principalmente, para a realidade regional, pois ficou evidenciado no caso que muitas das empresas localizadas na região em estudo, não possuem uma cultura direcionada para a implantação de estratégias que viabilizem a prática de um programa de qualidade de vida no trabalho. As estratégias apresentadas no trabalho poderão contribuir essencialmente, para a adoção de práticas que se adequem a realidade regional e direcionem os gestores para a definição de um planejamento que tenha como foco a promoção da qualidade de vida e a garantia dos direitos dos trabalhadores.

Para um gerenciamento eficaz na gestão de pessoas, é importante que a organização esteja estruturada para proporcionar o que tem de melhor para os seus colaboradores. Toda ação que aproximar a empresa da adoção de práticas sociais, trará benefícios para todos. Entende-se, portanto que na gestão de pessoas é preciso estabelecer estratégias que garantam a qualidade desejada, não adianta definir e estabelecer um planejamento, se a empresa, não está preparada para colocá-lo em prática, esse processo é importante para que se obtenha a qualidade do que se pretende.

Nota-se também que o desenvolvimento sustentável, poderá proporcionar inúmeras melhorias para a qualidade de vida dos trabalhadores. A sua aplicabilidade contribuirá essencialmente para este fim, porém, esse desenvolvimento deve ser implantado nas organizações não somente para atender as exigências do mercado, mas principalmente para suprir às necessidades do trabalhador. Percebe-se que em muitas empresas da região, ainda, não estão buscando uma adequação na área de gestão de pessoas com o foco para a qualidade de vida do trabalhador.

Possivelmente, não estão preparadas e estruturadas para essa adequação, no entanto, ficou evidenciado, que as estratégias apresentadas no trabalho, poderão nortear as empresas para a adoção dessas práticas.

Diante do que foi apresentado, pode-se elencar que o principal objetivo do trabalho foi atendido através da exposição de estratégias que possam proporcionar a melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores das micro e pequenas empresas localizadas nas regiões supracitadas. Ficou mais que evidenciada, a importância do planejamento estratégico para a gestão de pessoas, a liderança estratégica com foco na gestão participativa, a promoção dos diretos e benefícios dos trabalhadores, a importância da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável, tudo isso, alinhado ao objetivo principal que é de promover a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Arnaldo Rosa de. **Planejamento estratégico**: formulação, implementação e controle. São Paulo: Atlas, 2012.

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BASS, B. M. **Leadership and performance beyond expectation**. New York: Free Press, 1985.

BEAHM, George W. **O mundo segundo Mark Zuckerberg**: as frases mais inspiradoras do gênio do facebook. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

_____. **O mundo segundo Steve Jobs**: as frases mais inspiradoras visionário líder da Apple. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BEKIN, Saul Faingaus. **Endomarketing**: como praticá-lo com sucesso. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

BRASIL, **Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT**.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**. Fundamentos Básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto e SAPIRO, Arão. **Planejamento estratégico**: fundamentos e aplicações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 341 p.

DIAS, Reinaldo. **Gestão Ambiental**: responsabilidade social e sustentabilidade. – 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

HAMEL, Gary; PRAHALAD, C. K. **Competindo pelo futuro**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MCAFEE, Andrew. **Empresas 2.0**: a força das mídias colaborativas para superar grandes desafios empresariais. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento Estratégico**: conceitos, metodologias e práticas. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PINCHOT, Pellman Ron. **Intraempreendedorismo na prática**: um guia de inovação nos negócios. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

ROGAK, Lisa. **O mundo segundo Bill Gates**: frases inspiradoras do fundador da Microsoft. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ZARPELON, Márcio Ivanor. **Gestão e reponsabilidade Social**: NBR 16.001/AS 8.000: implantação e prática. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

ROWE, W. Glenn. Artigo: **liderança estratégica e criação de valor**. Doutor em Administração pela Texas A&M University, Professor e Reitor Associado do Programa de Pós-Graduação e Pesquisa da Faculty of Business Administration da Memorial University of Newfoundland (Canadá). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n1/v42n1a03.pdf>. Acessado em 14/05/2016.